

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG KEDUDUKAN HAK PRIVILEGE UPAH PEKERJA DALAM PERUSAHAAN PAILIT

A. Tinjauan Umum Mengenai Ketenagakerjaan

1. Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan. Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Pada tahun 1997 undang-undang ini diganti dengan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan. Keberadaan UU No. 25 tahun 1997 menimbulkan banyak protes dari masyarakat. Hal ini dikaitkan dengan masalah menara jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan kolusi penyimpangan dan jamsostek. Keberadaan UU No 25 Tahun 1997 mengalami penangguhan dan yang terakhir diganti oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara tahun 2003 nomor 4279 yang selanjutnya disingkat dengan UU No. 13 Tahun 2003).⁷ Tujuan hukum ketenagakerjaan adalah :

1. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang

⁷ Asri Wijayanti, S.H., M.H. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, 2009, Jakarta: Sinar Grafika, hal 2

2. ketenagakerjaan
3. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

2. Pekerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 1 angka 3 menyebutkan pengertian pekerja yaitu “ setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Memutuskan untuk menjadi seorang pekerja berarti menyadari bahwa akan ada ikatan yang mengikat kedua belah pihak yakni pekerja dan pemberi kerja dalam hal ini perusahaan. Ikatan tersebut membuat hubungan kerja diantara kedua belah pihak. Menurut seorang pakar hukum perburuhan Imam Soerpomo memberikan batasan mengenai hubungan kerja adalah “Suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan, hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban

kewajiban majikan terhadap buruh”.⁸

Hubungan kerja tidak dapat dipisahkan dengan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi kedua belah pihak. Hak yang terutama didapatkan oleh pekerja yaitu upah. Setiap pekerja yang telah melakukan pekerjaan berhak untuk mendapatkan upah. Upah adalah imbalan yang dapat berupa uang atau dapat dinilai dengan uang karena telah atau melakukan pekerjaan atau jasa.⁹

3. Upah

Upah menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk mendapatkan kehidupan yang layak bagi kemanusiaannya dan untuk meningkatkan kesejahteraannya.¹⁰

Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh. Kebijakan

⁸ Djoko Triyanto, 2004, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa*, Bandung, Penerbit: Mandar Maju, , hal 12.

⁹ F.X.Djumaldi, 1997, *Perjanjian Kerja*, Jakarta:Bumi Aksara, hal 40

¹⁰ Sherly Fitriyana. 2014. Jaminan Dan Perlindungan Perlindungan Upah Pekerja/Buruh Dalam Kepailitan Menurut Undangundang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, *etd.repository.ugm.ac.id/S2-2014-336712*

pengupahan meliputi: ¹¹

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran Upah;
- g. Denda dan potongan Upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Dalam pasal 39 ayat 2 menyatakan Sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit. Upah mempunyai kedudukan istimewa, hal ini dapat diketahui dari ketentuan pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 yang berbunyi : dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

¹¹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Pasal 3 ayat 2

Maksudnya, upah pekerja/buruh harus dibayar lebih dahulu daripada utang lainnya. Dalam pasal 165 UU Ketenagakerjaan juga menegaskan bahwa Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Yang mana dapat diuraikan sebagai berikut :¹²

1. Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) :
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;

¹² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 2,3, dan 4

- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
2. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3)
- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;

- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
3. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan pasal 4 menyatakan bahwa Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk:

- a. Upah; dan
- b. pendapatan non Upah.

Melihat pemeparan diatas yang mana dimaksud Upah meliputi :

- a. Upah tanpa tunjangan;

- b. Upah pokok dan tunjangan tetap; atau
- c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.

Serta Non Upah meliputi :

- a. Tunjangan hari raya keagamaan.
- b. Bonus;
- c. Uang pengganti fasilitas kerja; dan/atau
- d. Uang servis pada usaha tertentu.

Terdapat pula Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 berkaitan dengan upah pekerja ketika perusahaan mengalami kepailitan amarnya sebagai berikut :¹³

1. Manakala sebuah perusahaan ditimpa pailit, maka upah dan hak-hak pekerja/buruh harus didahulukan pembayarannya. Namun dalam pelaksanaan putusan pailit, kata “didahulukan” ditempatkan setelah pelunasan terhadap hak-hak negara dan para kreditor separatis (pemegang hak tanggungan, gadai, fidusia, hipotik). Titah Mahkamah, pembayaran upah pekerja/buruh didahulukan atas semua jenis kreditor, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah
2. Pembayaran upah pekerja/buruh yang terutang didahulukan atas semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak Negara, kantor lelang dan badan umum

¹³ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013

lainnya yang dibentuk Pemerintah, sedangkan pembayaran atas hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagiham hak Negara, kantor lelang dan badan umum lainnya yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis.

B. Tinjauan Umum Mengenai Kepailitan

1. Kepailitan

Kepailitan secara etimologi berasal dari kata pailit. Istilah pailit berasal dari kata Belanda yaitu *failliet* yang mempunyai arti ganda yaitu sebagai kata benda dan sebagai kata sifat. Istilah *failliet* sendiri berasal dari Perancis yaitu *faillite* yang berarti pemogokan atau kemacetan pembayaran. Sedangkan dalam bahasa Indonesia pailit diartikan bangkrut. Pailit adalah suatu keadaan dimana seorang debitor tidak membayar utang-utangnya yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih.¹⁴

Pailit merupakan suatu keadaan dimana debitur tidak mampu untuk melakukan pembayaran-pembayaran terhadap utang-utang dari para krediturnya. Keadaan tidak mampu membayar lazimnya disebabkan kesulitan kondisi keuangan (*financial distress*) dari usaha debitur yang telah mengalami kemunduran. Sedangkan kepailitan merupakan putusan pengadilan yang mengakibatkan sita umum atas seluruh kekayaan debitur pailit. Baik yang telah ada maupun yang akan ada dikemudian hari.

¹⁴ Victor Situmorang & Soekarso, 1994, *Pengantar Hukum Kepailitan di Indonesia*, Jakarta Rineka Cipta., hlm. 18.

Pengurusan dan pemberesan kepailitan dilakukan oleh kurator dibawah pengawasan hakim pengawas dengan tujuan utama menggunakann hasil penjualan harta kekayaan tersebut untuk mambayar seluruh utang debitur pailit tersebut secara proporsional (prorate parte) dan sesuai dengan struktur kreditur.¹⁵

2. Perusahaan Pailit

Dalam pengertian sehari-hari banyak orang mengartikan perusahaan sebagai sebuah lembaga yang berhubungan dengan perdagangan. Ada pula yang mengartikan perusahaan sebagai menjalankan kegiatan yang tujuannya mencari keuntungan. Menurut Molengraaf yang memandang pengertian perusahaan dari sudut ekonomi, bahwa perbuatan yang dilakukan secara terus menerus bertindak keluar untuk memperoleh penghasilan dengan memperniagakan atau menyerahkan barang-barang atau mengadakan perjanjian-perjanjian perniagaan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perusahaan adalah :

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang memperkerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai

¹⁵ Dr. M. Hadi Suladhan, S.H. M.H., CH., 2008. *Hukum Kepailitan : Prinsip, Norma, & Praktik di Pengadilan..* Jakarta. Kencana

pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Sedangkan rumusan pengertian perusahaan pada undang-undang nomor 3 tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan (UUWDP). Pasal 1 huruf (b), definisi perusahaan adalah sebagai berikut : “ perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus dan didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah Negara Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan dan laba”.

Perusahaan dinyatakan pailit apabila perusahaan tersebut tidak mampu untuk melakukan pembayaran-pembayaran terhadap utang-utang para krediturnya. Keadaan tidak mampu membayar lazimnya disebabkan karena kesulitan kondisi keuangan dari usaha debitur yang telah mengalami kemunduran. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang pasal 22, harta debitur pailit yang sudah ada pada saat debitur dinyatakan pailit oleh pengadilan niaga maupun yang akan diperoleh selama kepailitan berlangsung digunakan untuk membayar semua krediturnya secara adil dan merata yang dilakukan seorang curator dibawah pengawasan hakim pengawas.¹⁶

¹⁶ Ranga Ranca Perwira, 2013. Skripsi S1 : *Kajian Yuridis Hak-Hak Pekerja dalam Hal Perusahaan Pailit*, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Malang ,

3. Syarat Kepailitan

Adapun syarat yang menjadi landasan secara yuridis untuk mengajukan kepailitan baik itu merupakan perorangan atau berbadan hukum, yang dapat dinyatakan pailit, diatur dalam pasal 2 ayat (1) UUKPKPU menyebutkan bahwa debitur yang mempunyai 2 lebih kreditur dan tidak membayar lunas sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan pengadilan, baik atas permohonannya sendiri maupun atas permohonan satu atau lebih krediturnya, dalam memperhatikan pengertian di atas, dapat diketahui bahwa syarat untuk dapat dinyatakan pailit melalui putusan pengadilan adalah :

- a. Terdapat minimal 2 orang kreditur

Yang dimaksud dengan "Kreditur" dalam ayat ini adalah baik kreditur konkuren, kreditur separatis maupun kreditur preferen. Khusus mengenai kreditur separatis dan kreditur preferen, mereka dapat mengajukan permohonan pernyataan pailit tanpa kehilangan hak agunan atas kebendaan yang mereka miliki terhadap harta Debitor dan haknya untuk didahulukan.

- b. Tidak membayar sedikitnya satu utang jatuh waktu dan dapat ditagih

Yang dimaksud dengan "utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih" adalah kewajiban untuk membayar utang

yang telah jatuh waktu, baik karena telah diperjanjikan, karena percepatan waktu penagihannya sebagaimana diperjanjikan, karena pengenaan sanksi atau denda oleh instansi yang berwenang, maupun karena putusan pengadilan, arbiter, atau majelis arbitrase.

- c. Atas permohonannya sendiri maupun atas permintaan seorang atau lebih krediturnya.

Dalam ketiga syarat tersebut pasal 1 ayat (1) UUK menyebutkan bahwa debitur yang mempunyai 2 atau lebih kreditur dan tidak membayar sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan pengadilan yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam pasal 2. Baik atas permohonannya sendiri, maupun atas permintaan seorang atau lebih krediturnya.

4. Prinsip dan Asas Kepailitan

Dalam kepailitan ada beberapa hal yang perlu kita cermati, yaitu terkait dengan prinsi-prinsip dasar dalam kepailitan sebagai berikut:¹⁷

1. Prinsip paritas creditorium

Para kreditor baik kreditor separatis, kreditor preferen dan kreditor konkuren mempunyai hak yang sama tanpa dibedakan terhadap segenap harta benda debitor sehingga jika debitor tidak dapat membayar utangnya maka harta kekayaan debitor menjadi

¹⁷ Surudin, 2009. Prinsip Kepailitan, <http://investasilaw.blogspot.co.id> diakses tanggal 30 Juni 2017, pukul 18.15

sasaran kreditor.

2. Prinsip pari passu prorata parte.

Harta kekayaan tersebut merupakan jaminan bersama untuk para kreditor & hasilnya harus dibagikan secara proporsional (prorata) antara mereka, kecuali jika antara para kreditor itu ada yang menurut UU harus didahulukan dalam menerima pembayaran tagihannya.

3. Prinsip structured prorate

Bahwa kreditor kepailitan digolongkan secara struktural yang terdiri dari kreditor separatis, kreditor preferen, dan kreditor konkuren, yang masing-Masing kreditor tersebut berbeda kedudukannya.

4. Prinsip utang

Utang yang dijadikan dasar untuk mengajukan permohonan pailit adalah utang prestasi baik yang timbul sebagai akibat perjanjian maupun yg timbul sebagai perintah UU serta adanya pembatasan minimum jumlah utang yang dapat dijadikan dasar untuk mengajukan permohonan pailit.

5. Prinsip debt collection

Kepailitan merupakan pranata collective proceeding untuk melakukan likuidasi terhadap harta pailit yang selanjutnya didistribusikan kepada para kreditornya karena tanpa adanya hukum kepailitan masing-masing kreditor akan berlomba-lomba

secara sendiri-sendiri mengklaim aset debitor untuk kepentingan masing-masing sehingga karena itu hukum kepailitan mengatasi apa yang disebut collective action problem yang ditimbulkan dari kepentingan individu dari masing-masing kreditor tersebut.

6. Prinsip debt pooling

Kepailitan merupakan pranata untuk mengatur bagaimana harta kekayaan pailit harus dibagi diantara para kreditornya, dimana kepailitan merupakan proses yang eksklusif yang diatur dengan norma dan prosedur khusus.

7. Prinsip debt forgiveness

Kepailitan merupakan pranata hukum yang dapat digunakan sebagai alat untuk memperingan beban yang harus ditanggung oleh debitor karena sebagai akibat kesulitan keuangan sehingga tidak mampu melakukan pembayaran terhadap utang-utangnya sesuai dengan agreement semula dan bahkan sampai pada pengampunan (discharge) atas utang-utangnya sehingga utang-utangnya tersebut menjadi hapus sama sekali.

8. Prinsip universal

Kepailitan akan berlaku terhadap semua harta kekayaan debitor pailit, baik yang ada di dalam negeri maupun yang ada diluar negeri.

9. Prinsip teritorial.

Putusan pailit hanya berlaku di negara dimana putusan

pailit tersebut dijatuhkan dan putusan pailit oleh pengadilan di negara asing tidak dapat diberlakukan di negara yang bersangkutan.

10. Prinsip commercial eksit from financial distress

Kepailitan merupakan suatu strategi jalan keluar (exit strategy) yang bersifat komersial untuk keluar dari persoalan utang piutang yang menghimpit seorang debitor, dimana debitor tersebut sudah tidak mempunyai kemampuan lagi untuk membayar utang-utang tersebut kepada para kreditornya karena kondisi keuangan yang mengalami kesulitan akibat penurunan kinerja keuangan perusahaan.

Undang-Undang tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang ini didasarkan pada beberapa asas. Asas-asas tersebut antara lain adalah:¹⁸

1. Asas Keseimbangan

Undang-Undang ini mengatur beberapa ketentuan yang merupakan perwujudan dari asas keseimbangan, yaitu di satu pihak, terdapat ketentuan yang dapat mencegah terjadinya penyalahgunaan pranata dan lembaga kepailitan oleh Debitor yang tidak jujur, di lain pihak, terdapat ketentuan yang dapat mencegah terjadinya penyalahgunaan pranata dan lembaga kepailitan oleh Kreditor yang tidak beritikad baik.

¹⁸ Penjelasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Bagian Umum

2. Asas Kelangsungan Usaha

Dalam Undang-Undang ini, terdapat ketentuan yang memungkinkan perusahaan Debitor yang prospektif tetap dilangsungkan.

3. Asas Keadilan

Dalam kepailitan asas keadilan mengandung pengertian, bahwa ketentuan mengenai kepailitan dapat memenuhi rasa keadilan bagi para pihak yang berkepentingan. Asas keadilan ini untuk mencegah terjadinya Kesewenang-wenangan pihak penagih yang mengusahakan pembayaran atas tagihan masing-masing terhadap Debitor, dengan tidak mempedulikan Kreditor lainnya.

4. Asas Integrasi

Asas Integrasi dalam Undang-Undang ini mengandung pengertian bahwa sistem hukum formil dan hukum materiilnya merupakan satu kesatuan yang utuh dari sistem hukum perdata dan hukum acara perdata nasional.

5. Pembayaran Upah dalam Kepailitan

Menurut penjelasan Undang-Undang Kepailitan yang dimaksud upah dalam pasal 39 ayat 2 yaitu hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja atas suatu pekerjaan atas jasa yang telah atau akan

dilakukan, ditetapkan, dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarga.

Dalam hal pembayaran upah pekerja saat perusahaan mengalami kepailitan cenderung mengesampingkan hak-hak pekerja. Salah satunya terdapat pada pasal 55 ayat 1 UUK yang menyebutkan “Dengan tetap memperhatikan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56, Pasal 57, dan Pasal 58, setiap Kreditor pemegang gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek, atau hak agunan atas kebendaan lainnya, dapat mengeksekusi haknya seolah-olah tidak terjadi kepailitan.”

Lalu dalam pasal 138 UUK yang menyebutkan “Kreditor yang piutangnya dijamin dengan gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek, hak agunan atas kebendaan lainnya, atau yang mempunyai hak yang diistimewakan atas suatu benda tertentu dalam harta pailit dan dapat membuktikan bahwa sebagian piutang tersebut kemungkinan tidak akan dapat dilunasi dari hasil penjualan benda yang menjadi agunan, dapat meminta diberikan hak-hak yang dimiliki kreditor konkuren atas bagian piutang tersebut, tanpa mengurangi hak untuk didahulukan atas benda yang menjadi agunan atas piutangnya.”

Dalam kedua pasal menjelaskan bahwa pemenuhan hak-hak pekerja dikesampingkan dan lebih mementingkan kreditor pemegang hak jaminan padahal pekerja merupakan pemegang hak istimewa yang wajib didahulukan berdasarkan pasal 95 ayat 4 UU Ketenagakerjaan yang

menyatakan “Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundangundangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pem-bayarannya.”

C. Tinjauan Umum Mengenai Perjanjian Kerja antara Perusahaan dan Pekerja

1. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja ini berlainan dengan perjanjian-perjanjian lainnya, karena dari obyek perjanjian kerja bukan benda seperti pada perjanjian jual-beli, perjanjian sewa menyewa atau perjanjian lainnya, melainkan dimana pihak yang satu (si buruh) mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain (si majikan) untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Sedangkan menurut ketentuan Pasal 1 angka 6 Undnag-Undang No.25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Menurut Prof. Subekti, perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan majikan, perjanjian mana ditandai oelh cirri-ciri : adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu “hubungan diperatas”, yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak

yang satu ditaati oleh pihak lain. sedangkan menurut Prof.R.Iman Soepomo, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.¹⁹

Sehingga, yang dimaksud perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu (pekerja) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain (pengusaha), selama waktu tertentu dengan menerima upah (pasal 1601 huruf a KUHPerdata). Pembuatan perjanjian kerja biasanya didahului dengan masa percobaan . Namun demikian apabila pengusaha atau manajer menilai bahwa calon karyawan tidak perlu melalui masa percobaan, dapat pula suatu perjanjian tanpa didahului dengan masa percobaan ini. Menurut pasal 55 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.²⁰

2. Syarat Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan dasar hukum yang paling utama dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja . perjanjian kerja dapat dibuat tertulis atau lisan. Menurut pasal 1320 KUHP, syarat

¹⁹ P.N.H. Simanjuntak, S.H, 1999. *Pokok-Pokok Hukum Perdata Indonesia*, , Jakarta: Djambatan

²⁰ Basani Situmorang. 2012. *Kompendium hukum bidang ketenagakerjaan*. Jakarta . Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI

sahnya suatu perjanjian adalah :²¹

1. Kesepakatan dari mereka yang mengikatkan diri,

Hal ini dimaksudkan, bahwa para pihak yang hendak mengadakan suatu perjanjian, harus terlebih dahulu bersepakat atau setuju mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang akan diadakan itu. Kata sepakat tidak sah apabila kata sepakat itu diberikan karena kekhilafan, paksaan atau penipuan (pasal 1321 KUHPer).

Mengenai kapan saat terjadinya kata sepakat, terdapat 4 (empat) teori yang menyoroti hal tersebut, yaitu :

- a. Teori Ucapan (*Uitings Theorie*)

Teori ini berpijak kepada salah satu prinsip hukum bahwa suatu kehendak baru memiliki arti apabila kehendak tersebut telah dinyatakan. Menurut teori ini, kata sepakat terjadi pada saat pihak yang menerima penawaran telah menulis surat jawaban yang menyatakan ia menerima surat pernyataan.

Kelemahan teori ini yaitu tidak adanya kepastian hukum karena pihak yang memberikan tawaran tidak tahu persis kapan pihak yang menerima tawaran tersebut menyiapkan surat jawaban.

- b. Teori Pengiriman (*verzendings Theorie*)

²¹ Lihat Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pasal 1320

Menurut teori ini, kesepakatan terjadi apabila pihak yang menerima penawaran telah mengirimkan surat jawaban atas penawaran yang diajukan terhadap dirinya. Dikirimkannya surat maka berarti si pengirim kehilangan kekuasaan atas surat, selain itu saat pengiriman dapat ditentukan dengan tepat. Kelemahan teori ini yaitu kadang terjadi perjanjian yang telah lahir di luar pengetahuan orang yang melakukan penawaran tersebut, selain itu akan muncul persoalan jika si penerima menunda-nunda untuk mengirimkan jawaban.

c. Teori Penerimaan (*Ontvangs Theorie*)

Menurut teori ini, terjadi pada saat pihak yang menawarkan menerima langsung surat jawaban dari pihak yang menerima tawaran.

d. Teori Pengetahuan (*Vernemings Theorie*)

Teori ini berpendapat bahwa kesepakatan terjadi pada saat pihak yang melakukan penawaran mengetahui bahwa penawarannya telah diketahui oleh pihak yang menerima penawaran tersebut. Kelemahan teori ini antara lain memungkinkan terlambat lahirnya perjanjian karena menunda-nunda untuk membuka surat penawaran dan sukar untuk mengetahui secara

pasti kapan penerima tawaran mengetahui isi surat penawaran.

2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan

Pada dasarnya, setiap orang adalah cakap untuk membuat perjanjian, kecuali jika oleh Undang-Undang tidak dinyatakan tak cakap (pasal 1329 KUHPer). Menurut pasal 1330 KUHPer, mereka yang tidak cakap membuat suatu perjanjian adalah:

- a. Orang yang belum dewasa.
- b. Mereka yang ditaruh dibawah pengampuan.
- c. Orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu Akibat hukum dari ketidakcakapan ini adalah perjanjian yang telah dibuat dapat dimintakan pembatalannya kepada hakim. Sama pengarang

3. Adanya suatu hal tertentu

Adanya suatu hal tertentu adalah menyangkut obyek perjanjian harus jelas dan dapat ditentukan. Menurut pasal 1333 KUHPer, suatu perjanjian harus mempunyai sebagai pokok suatu barang yang paling sedikit ditentukan jenisnya. Tidaklah menjadi halangan bahwa jumlah barang tidak tentu, asal saja jumlah itu dikemudian hari dapat ditentukan atau dihitung. Menurut ketentuan pasal 1332 KUHPer, hanya barang-barang yang dapat

diperdagangkan saja yang dapat menjadi pokok suatu perjanjian. Selanjutnya menurut pasal 1334 ayat 1 KUHP, barang-barang yang baru akan pada dikemudian hari dapat menjadi pokok suatu perjanjian.

4. Adanya suatu sebab yang halal

Pada dasarnya, hukum harus menjamin adanya ketertiban umum. Juga menjamin tidak terjadi tumpang tindih dalam peraturan perundang-undangan. Dalam sebuah perjanjian kerja, tidak diperkenankan adanya sebuah perjanjian yang bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan lainnya. Misalnya; pengusaha tidak boleh mempekerjakan seorang pekerja untuk melakukan pencurian, membuat bom, atau perbuatan yang melanggar peraturan perundang-undangan lainnya.

Setiap perjanjian kerja dapat dibatalkan bila bertentangan dengan ketentuan mengenai syarat adanya kesepakatan kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum. Begitu juga bila syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, tidak dipenuhi, maka perjanjian

tersebut batal demi hukum (Pasal 52 ayat 2 dan 3).²²

3. Subyek Perjanjian Kerja

Subjek hukum dalam hubungan kerja pada dasarnya adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 memberikan perbedaan pengertian pengusaha, perusahaan, dan pemberi kerja.²³

Subjek hukum yang terkait dalam perjanjian kerja pada dasarnya adalah buruh dan majikan. Subjek hukum mengalami perluasan, yaitu dapat meliputi perkumpulan majikan, gabungan perkumpulan majikan atau APINDO untuk perluasan majikan. Selain itu terdapat serikat pekerja/buruh, gabungan serikat pekerja atau buruh sebagai perluasan dari buruh.

Pembahasan mengenai hubungan industrial tidak dapat terlepas dari fungsi atau peran serikat pekerja/serikat buruh dalam rangka meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan. Serikat pekerja atau buruh diatur oleh Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh. Munculnya Undang-Undang ini sebagai hasil reformasi dari hanya diakuinya satu serikat pekerja, SPSI. Setelah adanya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, serikat pekerja/buruh yang sudah terdaftar kurang lebih ada 60. Ini merupakan jumlah terbanyak bagi suatu

²² Irmansyah, *Syarat Sah Perjanjian Kerja*, <http://irman-jx.blogspot.co.id>, 15 juli 2017 pukul 23.05

²³ Ni'amul Huda, *Subjek Hukum Dalam Hubungan Kerja*, <http://santriuniversitas.blogspot.co.id>, 15 juli 2017 pukul 22.48

negara yang mempunyai serikat pekerja/buruh lebih dari satu di seluruh dunia.

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Adapun pengusaha berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah:

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Batasan pengusaha berbeda dengan pemberi kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adapun perusahaan berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah:

1. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik

orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain.

4. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 61 ayat 1 perjanjian kerja akan berakhir jika :²⁴

- a. pekerja meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

D. Tinjauan Umum Mengenai Hak Privilege

1. Hak Privilege dalam Perikatan

²⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 61 ayat 1

Pengaturan privilege dalam buku II ini menurut para pengarang sebetulnya kurang tepat, sebab privilege bukan merupakan hak kebendaan, hanya merupakan hak untuk lebih didahulukan dalam pelunasan/pembayaran piutangnya. Mengingat sifat-sifatnya privilege itu maka para pengarang berpendapat bahwa privilege itu sebetulnya bisa diatur di luar KUH Perdata yaitu dalam termasuk executierecht. Sebab pentingnya hak untuk didahulukan itu hanya di dalam hal ada executie (pelelangan) dari harta kekayaan debitur. Dan selain itu juga dalam hal kepailitan.

Menurut Prof. Subekti, meskipun privilege mempunyai sifat-sifat yang menyerupai pand dan hypotheek, tetapi kita belum dapat menamakannya suatu hak kebendaan, karena privilege itu barulah timbul apabila suatu kekayaan yang telah disita ternyata tidak cukup untuk melunasi semua utang dan karena privilege itu tidak memberikan sesuatu kekuasaan terhadap suatu benda.²⁵

Kitab Undang-Undang Perdata menyatakan hak privilege dalam Pasal 1133 KUHPerdata menjelaskan bahwa “hak untuk didahulukan diantara orang-orang berpiutang timbul dari hak istimewa (privilege).”²⁶

Privilege ada 2 (dua) macam :

1. Privilege Umum, yaitu hak yang oleh Undang-Undang diberikan kepada kreditur untuk mengambil pelunasan piutangnya lebih dahulu dari hasil penjualan seluruh harta

²⁵ Dalam P.N.H. Simanjuntak. 1999. *Pokok-Pokok Hukum Perdata Indonesia*. Jakarta. Penerbit Djambatan. Hal 233

²⁶ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1133

kekayaan debitur. Menurut pasal 1149 KUHPdt, Piutang yang menurut sifatnya ditentukan sebagai privilege umum ada 7 (tujuh) macam.

Contoh : dari hasil penjualan seluruh harta kekayaan milik debitur harus dilunasi terlebih dahulu privilegie umum nomor 1, yakni biaya perkara pengadilan.²⁷

2. Privilege Khusus adalah privilege yang diberikan terhadap benda tertentu yang dimiliki oleh debitur. Piutang-piutang yang didahulukan atas barang-barang tertentu ialah :

- a. Biaya perkara yang semata-mata timbul dari penjualan barang bergerak atau barang tak bergerak sebagai pelaksanaan putusan atas tuntutan mengenai pemilikan atau penguasaan. Biaya ini dibayar dengan hasil penjualan barang tersebut, lebih dahulu daripada segala utang lain yang mempunyai hak didahulukan, bahkan lebih dahulu daripada gadai hipotek;
- b. Uang sewa barang tetap, biaya perbaikan yang menjadi kewajiban penyewa serta segala sesuatu yang berhubungan dengan pemenuhan perjanjian sewa penyewa itu;
- c. Harga pembelian barang bergerak yang belum

²⁷ Komariah , SH., M.Si., M.Hum.,2013. *Hukum Perdata*. Malang. UMM Press. Hal 84

dibayar;

- d. Biaya untuk menyelamatkan suatu barang;
- e. Biaya pengerjaan suatu barang yang masih harus dibayar kepada pekerjanya;
- f. Apa yang diserahkan kepada seorang tamu rumah penginapan oleh pengusaha rumah penginapan sebagai pengusaha rumah penginapan;
- g. Upah pengangkutan dan biaya tambahan lain;
- h. Apa yang masih harus dibayar kepada seorang tukang batu, tukang kayu dan tukang lain karena pembangunan, penambahan dan perbaikan barang-barang tak bergerak, asalkan piutang itu tidak lebih lama dari tiga tahun, dan hak milik atas persil yang bersangkutan masih tetap ada pada si debitur;
- i. Penggantian dan pembayaran yang dipikul oleh pegawai yang memegang jabatan umum karena kelalaian, kesalahan, pelanggaran dan kejahatan yang dilakukan dalam melaksanakan tugasnya.

2. Kedudukan Hak Privilege Upah Pekerja Dalam Perusahaan Pailit

Berikut penulis akan menjabarkan beberapa dasar hukum yang dapat mengartikan bahwa Upah pekerja dapat diberlakukan sebagai hak privilege :

1. Pasal 28 D ayat 2 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia
“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”
2. Pasal 1134 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menjelaskan bahwa Hak istimewa adalah suatu hak yang diberikan oleh undang-undang kepada seorang kreditur yang menyebabkan ia berkedudukan lebih tinggi daripada yang lainnya, semata-mata berdasarkan sifat piutang itu. Gadai dan hipotek lebih tinggi daripada hak istimewa, kecuali dalam hal undang-undang dengan tegas menentukan kebalikannya.
3. Pasal 1149 angka 4 menyatakan upah para buruh dari tahun yang lampau dan apa yang masih harus dibayar untuk tahun berjalan, serta jumlah kenaikan upah menurut Pasal 160 q; jumlah pengeluaran buruh yang dikeluarkan/dilakukan untuk majikan; jumlah yang masih harus dibayar oleh majikan kepada buruh berdasarkan Pasal 1602 v alinea keempat Kitab Undang-undang Hukum Perdata ini atau Pasal 7 ayat (3) "Peraturan Perburuhan Di Perusahaan Perkebunan"; jumlah yang masih harus dibayar oleh majikan pada akhir hubungan

kerja berdasarkan Pasal 1603 s bis kepada buruh; jumlah yang masih harus dibayar majikan kepada keluarga seorang buruh karena kematian buruh tersebut berdasarkan Pasal 13 ayat (4) "Peraturan Perburuhan Di Perusahaan Perkebunan"; apa yang berdasarkan "Peraturan Kecelakaan 1939" atau "Peraturan Kecelakaan Anak Buah Kapal 1940" masih harus dibayar kepada buruh atau anak buah kapal itu atau ahli waris mereka beserta tagihan utang berdasarkan "Peraturan tentang Pemulangan Buruh yang diterima atau dikerahkan di Luar Negeri";

4. Dalam pasal 95 ayat 4 UU Ketenagakerjaan menyatakan Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundangundangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pem-bayarannya. Hal ini menyatakan ada unsur didahulukan yang dapat diartikan dengan privilege.
5. Dalam pasal 165 UU Ketenagakerjaan menyatakan Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3)

dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Jika perusahaan mengalami pailit maka perusahaan harus memberikan pesangon sebagai mana dijelaskan diatas sebagai konsekuensi pemenuhan hak mereka kala perusahaan pailit.

6. Dalam pasal 39 ayat 2 UU Kepailitan dan Kewajiban Pembayaran Hutang menyatakan Sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit.
7. Dalam pasal 115 ayat 2,3, dan 4 UU Perseroan Terbatas yang menyatakan bahwa: (2) Dalam hal kepailitan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terjadi karena kesalahan atau kelalaian Direksi dan harta pailit tidak cukup untuk membayar seluruh kewajiban Perseroan dalam kepailitan tersebut, setiap anggota Direksi secara tanggung renteng bertanggung jawab atas seluruh kewajiban yang tidak terlunasi dari harta pailit tersebut. (3) Tanggung jawab sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berlaku juga bagi anggota Direksi yang salah atau lalai yang pernah menjabat sebagai anggota Direksi dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sebelum putusan pernyataan pailit diucapkan. (4) Anggota Direksi tidak bertanggungjawab atas kepailitan Perseroan

sebagaimana dimaksud pada ayat (2) apabila dapat membuktikan:

- a. Kepailitan tersebut bukan karena kesalahan atau kelalaiannya;
- b. Telah melakukan pengurusan dengan itikad baik, kehati-hatian, dan penuh tanggungjawab untuk kepentingan Perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan;
- c. Tidak mempunyai benturan kepentingan baik langsung maupun tidak langsung atas tindakan pengurusan yang dilakukan; dan
- d. Telah mengambil tindakan untuk mencegah terjadinya kepailitan.

Dalam pernyataan diatas menggambarkan bahwa direksi yang lalai wajib tanggung renteng atas seluruh kewajiban yang belum terlunasi dalam harta pailit kecuali mereka dapat membuktikan sebagaimana ayat 4. Namun terbukti lalai atau tidak seharusnya direksi tetap bertanggung jawab terhadap pelunasan hutang kepada kreditur.

8. Peraturan Pemerintah atau selanjutnya disebut PP nomer 78 Tahun 2015 pasal 37 ayat 1 menyatakan Pengusaha yang dinyatakan pailit berdasarkan putusan pernyataan pailit oleh pengadilan maka Upah dan hak-hak lainnya

dari Pekerja/Buruh merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya.

9. Peraturan Pemerintah atau selanjutnya disebut PP nomer 78 Tahun 2015 pasal 37 ayat 2 menyatakan Upah Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. Peraturan Pemerintah atau selanjutnya disebut PP nomer 78 Tahun 2015 pasal 37 ayat 3 menyatakan Hak-hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya setelah pembayaran para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.
11. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 berkaitan dengan upah pekerja ketika perusahaan mengalami kepailitan amarnya sebagai berikut :
 - a. Manakala sebuah perusahaan ditimpa pailit, maka upah dan hak-hak pekerja/buruh harus didahulukan pembayarannya. Namun dalam pelaksanaan putusan pailit, kata “didahulukan” ditempatkan setelah pelunasan terhadap hak-hak negara dan para kreditor separatis (pemegang hak tanggungan, gadai, fidusia, hipotik). Titah Mahkamah, pembayaran upah pekerja/buruh didahulukan atas semua jenis kreditor,

tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah

- b. Pembayaran upah pekerja/buruh yang terutang didahulukan atas semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak Negara, kantor lelang dan badan umum lainnya yang dibentuk Pemerintah, sedangkan pembayaran atas hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak Negara, kantor lelang dan badan umum lainnya yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis.

12. Menurut Ida Ayu Ririn Pradnyandari, Ida Ayu Sukihana, A.A. Gede Agung Dharmakusuma Bagian Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Udayana dalam jurnalnya *Pembayaran Upah Pekera Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit* menyatakan dalam pembahasannya bahwa Secara tata bahasa H.M.N Purwosutjipto menyebutkan Kepailitan adalah “segala sesuatu yang berhubungan dengan peristiwa pailit, sedangkan Pailit adalah keadaan berhenti membayar (utang-utangnya)”.³ Ketika terjadi pailit pembayaran upah tenaga kerja atau buruh dilakukan oleh kurator yang dalam hal ini menggantikan posisi

perusahaan. Sehingga hak buruh dalam hal ini upah dan tunjangan lainnya menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan akan berubah menjadi hutang yang didahulukan pembayarannya. Seperti yang di atur dalam pasal 95 ayat 4 yang menjadi dasar hukumnya. Dan penjelasannya menyebutkan yang dimaksud didahulukan pembayarannya adalah upah tenaga kerja atau buruh harus dibayar terlebih dahulu dari pada hutang-hutang lainnya, seperti hutang pada Negara (pajak). Dalam Pasal 39 ayat (2) Undang Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Pasal 95 ayat 4, telah ditentukan bahwa upah buruh untuk waktu sebelum dan sesudah pailit termasuk hutang harta pailit artinya upah tenaga kerja harus dibayarkan terlebih dahulu dari pada hutang-hutang lainnya.²⁸

13. I Made Wisnu Yoga Wijaya, A.A. Sagung Wiratni Darmadi, dan A.A. Gede Agung Dharma Kusuma Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana dalam jurnalnya Hak-Hak Normatif Pekerja Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit menyatakan Hak-

²⁸ Ida Ayu Ririn Pradnyandari, Ida Ayu Sukihana, A.A. Gede Agung Dharmakusuma .2013. Bagian Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Udayana dalam jurnalnya *Pembayaran Upah Pekerja Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit*, <http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/>. hal 2

hak normatif pekerja itu sendiri merupakan salah satu hak asasi manusia, karena kerja berkaitan dengan hak atas hidup, bahkan hak atas hidup yang layak seperti yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hak asasi manusia ini merupakan hak yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun. Jadi seharusnya perusahaan terlebih dahulu melakukan pemenuhan terhadap hak-hak normatif pekerja dari pada pemenuhan kreditur-kreditur lainnya. Maka hak-hak normatif pekerja tersebut menjadi utang yang didahulukan pembayaran dan pemenuhannya oleh perusahaan yang telah dinyatakan pailit.²⁹

²⁹ I Made Wisnu Yoga Wijaya, A.A. Sagung Wiratni Darmadi, dan A.A. Gede Agung Dharma Kusuma. 2013. Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana dalam jurnalnya *Hak-Hak Normatif Pekerja Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit*, <http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/>, hal 4